



**You have downloaded a document from  
RE-BUS  
repository of the University of Silesia in Katowice**

**Title:** Czy profesjonalizm może być powszechną normą etyczną

**Author:** Tomasz Czakon

**Citation style:** Czakon Tomasz. (2014). Czy profesjonalizm może być powszechną normą etyczną. "Przegląd Służby Cywilnej" (2014, nr 6, s. 32-36).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI  
W KATOWICACH



Biblioteka  
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki  
i Szkolnictwa Wyższego

## Czy profesjonalizm może być powszechną normą etyczną?



Tomasz Czakon

Dr hab., prof. Uniwersytetu Śląskiego.  
Zajmuje się filozofią społeczną oraz etyką społeczną

*Profesjonalizm pojmowany jako pewna dyspozycja, cecha zarówno ludzi, jak i instytucji, staje się coraz*

*bardziej czymś pożądanym, oczekiwanym, wymaganym i oczywistym. W kodeksach etycznych firm staje się normą, onotą etyczną. W wielu reklamach pojawiają się oczekiwania dalej idące, firmy i instytucje wręcz głoszą, że charakteryzuje je, ich pracowników, nie tylko profesjonalizm, lecz superprofesjonalizm.*

### Kim jest profesjonalista?

#### – definicje, literatura, przekonania

Także w ujęciach słownikowych można zauważyć zmiany odzwierciedlające społeczne przemiany wyobrażeń o profesjonalizmie. W dawniejszym (z 1979 r.) *Słowniku języka polskiego* profesjonalizm definiowany jest jako *uprawianie zawodowo jakiejś sztuki, dyscypliny sportowej itp.; zawodowstwo*<sup>1</sup>. Z kolei profesjonalista to *specjalista, fachowiec w jakiejś dziedzinie, człowiek dobrze znający swój zawód; zawodowiec*. Aktualna, internetowa wersja tego słownika nieco inaczej pojmuje profesjonalizm, nie jest to już tylko uprawianie zawodowo jakiejś sztuki, lecz *czyjeś duże umiejętności i wysoki poziom wykonywanej pracy, a także zawodowe uprawianie jakiejś specjalności*. Natomiast profesjonalista pojmowany jest dość ambiwalentnie, ponieważ z jednej strony jest to *osoba zajmująca się zawodowo jakąś dziedziną*, można więc powiedzieć, że jest to dość otwarta formuła, a z drugiej to *ktoś, kto ma duże umiejętności w jakiejś dziedzinie i doskonale wykonuje swoją pracę*<sup>2</sup>. O ile więc w dawniejszej wersji słownika profesjonalizm oznacza kogoś dobrze znającego swój zawód, kto nie jest amatorem, o tyle dzisiaj profesjonalista staje się kimś ponadprzeciętnym, *doskonale wykonującym swoją pracę*.

Zasygnalizowane różnice w sposobach pojmowania profesjonalizmu i profesjonalisty wskazują na obecność dwóch tendencji – formułowanie wobec nich coraz większych oczekiwań oraz dążenie do uczynienia z profesjonalizmu normy uniwersalnej. Na taki dwojaki proces wskazuje również pojawienie się pojęcia klasy kreatywnej złożonej z profesjonalistów. Profesjoniści, zdaniem Richarda Floridy<sup>3</sup>, twórcy pojęcia klasy kreatywnej, są główną siłą napędową rozwoju miast postindustrialnych w Stanach Zjednoczonych. W klasie kreatywnej

wyróżnia dwie podgrupy stanowiące około 30 proc. siły roboczej USA. Piszę o tym, aby zauważyć, że także zdaniem tego badacza zjawisko profesjonalizmu i oczekiwania wobec niego stają się tak ważne, że jest sens wyodrębnić klasę społeczną złożoną z profesjonalistów. Lecz z drugiej strony, w ujęciu Floridy, nie wszyscy pracujący są w równym stopniu „profesjonalistami”. Istnieje kilka ich poziomów. Nie wszyscy są członkami klasy kreatywnej. Ma to znaczenie przy etycznej ocenie deklaracji oczekujących od pracujących profesjonalizmu i wiąże się z pytaniem, czy wszyscy pracownicy, w każdych warunkach mogą być profesjonalistami?

W literaturze etycznej także istnieje taka dwoistość pojmowania profesjonalizmu. Z jednej strony profesjonalista utożsamiany jest z kimś uprawiającym jakiś zawód. Przy tym podejściu profesjonalista jest fachowcem, osobą posiadającą zawodową wiedzę i odpowiednie umiejętności przeciwstawiane amatorowi, który tej wiedzy i umiejętności nie posiada. Takie ujęcie można zauważyć w tekstach Richarda Sennetta<sup>4</sup>. Jednocześnie profesjonalizm traktowany jest jako „oczywista” wartość, jako coś pozytywnego, jako samo usprawiedliwiająca się onota<sup>5</sup>.

Równocześnie występują wypowiedzi formułujące wobec profesjonalisty coraz większe wymagania. Profesjonalista to ktoś więcej niż fachowiec, nie-amator. Przy takim podejściu nie wszystkie zawody wiążą się z byciem profesjonalistą. Bycie profesjonalistą wiąże się z przynależnością do wybranych zawodów oraz spełnianiem wielu dodatkowych cech. Tak rzecz widzi Richard A. Wasserstrom<sup>6</sup>. Zawody te zdaniem Wasserstroma spełniają następujące cechy:

- wymagają istotnego okresu formalnej edukacji;
- wymagają przyswojenia istotnej ilości teoretycznej wiedzy i wykorzystania istotnej ilości zdolności intelektualnych;
- są zarówno monopolistyczne w sensie ekonomicznym, jak i w dużej mierze samoregulujące; trzeba posiadać odpowiedni certyfikat poświadczony przez członków danego zawodu;
- znajdują się pośród zawodów posiadających największy prestiż łączący się z wyższym niż przeciętny poziomem życia;
- zawody te łączą się z najważniejszymi troskami ludzi, takimi jak: zdrowie, samopoczucie psychiczne, wolność i „tym podobnymi”;
- zawody te niemal zawsze wiążą się z istotną relacją interpersonalną, która łączy z jednej strony profesjonalistę, a z drugiej osobę, która potrzebuje usług profesjonalisty: pacjenta bądź klienta<sup>7</sup>.



Ważnym uzupełnieniem wyżej wymienionych cech jest również częste przekonanie o bardzo ścisłym związku profesjonalizmu z etycznym działaniem, etyką profesjonalizmu, specyficzną kulturą organizacyjną. Elementem tej kultury organizacyjnej, pisze Czesław Sikorski, jest sformalizowany system nadawania i weryfikacji uprawnień zawodowych oraz ich kontroli. Zajmują się tym stowarzyszenia zawodowe profesjonalistów, które za jedno ze swoich głównych zadań uznają troskę o godność i reputację danego zawodu<sup>9</sup>.

Jednak ostatnio daje się zauważyć zmianę takiego podejścia – profesjonalista bywa utożsamiany po prostu z doskonałym działaniem i termin ten zaczyna odnosić się do wszystkich (a nie tylko wybranych) zawodów i stanowisk pracy, do tego bez zwracania uwagi na konieczność współistnienia w profesjonalizmie cech sprawnościowych (wiedzy i umiejętności zawodowych) i moralnych. Pozostają tylko cechy pragmatyczne. Tak dzieje się w kodeksach etycznych wielu firm.

Przy czym warto podkreślić, że oczekiwanie profesjonalizmu pojawia się w kodeksach etycznych firm, natomiast nie ma go w kodeksach etycznych wolnych zawodów, tradycyjnie wiązanych z profesjonalizmem.

#### W kodeksach etycznych firm

W znaczącej części kodeksów etycznych firm znajdują się zapisy wymagające od pracowników profesjonalizmu. W zbiorze przeanalizowanych przeze mnie kodeksów sytuacja taka wystąpiła w 36,7 proc. dokumentów, przy czym w kodeksach firm międzynarodowych działających na terenie Polski obowiązek bycia profesjonalistą jest obecny rzadziej, bo w 28,8 proc. analizowanych dokumentów, natomiast w kodeksach firm krajowych znacznie częściej, w 47,8 proc. przypadków<sup>10</sup>.

W kodeksach etycznych firm, w których obecny jest obowiązek profesjonalizmu, traktuje się go jako coś oczywistego. Eventualne uzasadnienia mają charakter pośredni, wynikający z kontekstu wypowiedzi. Bardzo wątpliwe i rzadkie są także próby charakterystyki profesjonalizmu. Często zapisom dotyczącym profesjonalizmu towarzyszy oczekiwanie perfekcjonizmu: pracownicy mają być profesjonalistami i perfekcjonistami. Także perfekcjonizm nie jest bliżej charakteryzowany. Z kontekstu wypowiedzi wynika, że oczekiwanie profesjonalizmu kierowane jest do wszystkich pracowników, tylko w pojedynczych przypadkach takie oczekiwanie kierowane jest do wyodrębnionej grupy – do menadżerów.

Czy takie podejście jest dopuszczalne, czy wymóg profesjonalizmu w równym stopniu można kierować do wszystkich pracowników firmy, bez uwzględnienia wielu okoliczności dotyczących warunków zatrudnienia? Doprowadzając rzecz do skrajności, warto w tym miejscu zapytać, czy człowiek wyszkiwany, nietraktowany podmiotowo może być profesjonalistą; czy profesjonalistą może być niewolnik? Być może mogą być wystarczająco sprawni

technicznie w jakichś czynnościach, lecz czy to wystarczy, aby być profesjonalistą?

#### Kodeksy etyczne firm a sytuacja zatrudnionych w nich pracowników

Aby odpowiedzieć na te pytania, przedstawiam jak kodeksy etyczne firm wprowadzające wymóg profesjonalizmu ujmują sytuację zatrudnionych. Na tę sytuację rzutuje zarówno sposób traktowania kodeksu, jak również zestaw praw i obowiązków pracowników obecny w tych dokumentach. Sygnalizuję współzależności między deklaracjami o profesjonalizmie obecnymi w analizowanych kodeksach etycznych firm a wybranymi cechami dotyczącymi sposobów traktowania kodeksu etycznego przez ich twórców oraz stosunku do praw i obowiązków pracowniczych.

Tab. 1. Stosunek do kodeksu w kodeksach z deklaracją profesjonalizmu

Treść zagadnienia	Liczebność	Proc.
Nieprzestrzeganie kodeksu może rodzić konsekwencje dyscyplinarne	9	50,0
Możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksu, a nawet zmiany treści kodeksu pod wpływem uwag pracowników	7	38,9
Powstanie i ogłoszenie kodeksu jest rezultatem dialogu partnerów społecznych	3	16,7
Kodeks nie jest zobowiązaniem firmy	2	11,1

Źródło: badania własne, N=18.

Dane zawarte w tab. 1. informują, że twórcy kodeksów, w których obecne są deklaracje dotyczące profesjonalizmu, mają bardzo restrykcyjne nastawienie do pracowników. W połowie kodeksów obecne są zapisy grożące konsekwencjami dyscyplinarnymi za naruszanie jego reguł, a z drugiej strony tylko w trzech przypadkach kodeks jest rezultatem dialogu partnerów społecznych, co oznacza, że naruszana jest jedna z podstawowych zasad dotyczących sposobów tworzenia kodeksów etycznych, ale – jednocześnie – w części kodeksów przyjmuje się możliwość zgłaszania pytań i uwag do kodeksu. Warto także zauważyć, że w dwóch przypadkach twórcy kodeksu przyjmują, że nie jest on zobowiązaniem firmy<sup>11</sup>.

W kodeksach etycznych, w których obecne są deklaracje dotyczące profesjonalizmu, występuje wiele szlachetnych zapisów dotyczących praw pracowniczych, lecz jednocześnie uniwersalne zasady obecne w *Global Compact* w analizowanych dokumentach pojawiają się marginalnie. Uważnego czytelnika uderza niska obecność poszanowania wolności stowarzyszania się pracowników i przyznania prawa do prowadzenia negocjacji zbior-

rowych. Warto również zauważyć, że żaden z kodeksów nie odrzuca nielegalnych warunków zatrudnienia i nie przyznaje pracownikom prawa do współzarządzania firmą (patrz: tab. 2).

**Tab. 2.** Stosunek do praw pracowniczych w kodeksach z deklaracją profesjonalizmu

Treść zagadnienia	Liczba -ność	Proc.
Obecne są zasady przyjmowania do pracy, oceniania, zwalniania	16	88,9
Obecna jest troska o zdrowie i bezpieczeństwo w pracy	16	88,9
Obecne jest prawo do szacunku, godnej pracy, dobrych warunków pracy	15	83,3
Popiera przeciwdziałanie dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów (GC) <sup>12</sup>	14	77,8
Obecna jest otwartość komunikacyjna, wysłuchiwanie uwag pracowników	14	77,8
Obecna jest pomoc w uzyskiwaniu kwalifikacji (szkoleniach)	12	66,7
Sprzeciw wobec przemocy: molestowania, mobbingu, nękania	10	55,6
Obecna jest ochrona prywatności, ochrona danych osobowych pracowników	10	55,6
Aprobata dla zasady „biała na albam” <sup>13</sup>	6	33,3
Popieranie i przestrzeganie praw człowieka (GC)	5	27,8
Obecna jest aprobata dla prawa pracy	5	27,8
Obecne jest prawo do godziwej płacy, terminowych wypłat	5	27,8
Obecne jest prawo odmowy wykonania polecenia służbowego	4	22,2
Aprobata dla związków zawodowych (bez informacji o negocjacjach zbiorowych)	4	22,2
Popiera poszanowanie wolności stowarzyszania się i przyznaje prawo do prowadzenia negocjacji zbiorowych (GC)	3	16,7
Popiera zniesienie wykonywania pracy przez dzieci (GC)	3	16,7
Obecna jest aprobata dla aktywności społecznej pracowników	3	16,7
Obecna jest deklaracja pomocy w sytuacjach trudnych dla pracowników	3	16,7
Popiera eliminację wszelkich form pracy przymusowej (GC)	2	11,1

Obecne są zasady umów o pracę, obowiązek rzetelnej informacji o umowie	2	11,1
Obecne są prawa rodzicielskie	1	5,6
Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia	0	0,0
Prawo do współzarządzania firmą	0	0,0

Źródło: badania własne, N=18.

**Tab. 3.** Stosunek do obowiązków pracowniczych w kodeksach z deklaracją profesjonalizmu

Treść zagadnienia	Liczba -ność	Proc.
Wymóg uczciwości: rzetelności, zachowań antykorupcyjnych, nieprzyjmowania prezentów	17	94,4
Obecny jest wymóg troski o firmę, jej markę i zasoby	16	88,9
Wymagania dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów	14	77,8
Wymóg nieujawniania poufnych informacji	13	72,2
Obowiązek lojalności, wierności wobec firmy	7	38,9
Obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady	5	27,8
Kwestionowanie aktywności politycznej pracowników	4	22,2
Obecny jest wymóg troski o markę firmy także w życiu prywatnym, poza firmą	1	5,6
Wykluczenie związków krewnych (powinowactwa) wśród pracowników (nie chodzi o sytuacje zależności służbowej)	1	5,6

Źródło: badania własne, N=18.

W części analizowanych kodeksów etycznych firm, w deklaracjach dotyczących obowiązków pracowniczych znaleźliśmy bardzo restrykcyjne zapisy, których treść można określić jako wymóg całkowitego podporządkowania wszystkich sfer życia zatrudnionych władzy zwierzchniej firmy i nakaz dbałości tylko o prosperity firmy – zwykle umieszcza się tam obowiązek lojalności także po odejściu z firmy (bez określenia czasu trwania tej zasady, a więc ma obowiązywać wszystkich do końca życia!); kwestionuje się wszelkie formy aktywności politycznej pracowników, wymóg troski o firmę rozszerzony jest także na sferę życia prywatnego;



następuje wykluczenie związków krewnych (powinowactwa) wśród pracowników (nie chodzi jednak o sytuacje zależności służbowej), co faktycznie oznacza zakaz zatrudniania i przedłużania zatrudnienia ludzi spokrewnionych czy powinowatych.

Przedstawione informacje pozwalają stwierdzić, że w wielu analizowanych przypadkach profesjonalizm nie może i nie powinien być traktowany jako oczywista wartość. Przy etycznej ocenie profesjonalizmu nie można abstrahować od licznych okoliczności, w których profesjonalne zachowania są realizowane, to znaczy konsekwencji, okoliczności społecznych, aksjonormatywnych.

*Wbrew narastającej tendencji, wbrew części twórców kodeksów etycznych firm, profesjonalizm nie może być normą powszechną, taką samą dla wszystkich, kierowaną w tym samym stopniu do wszystkich pracowników.*

Oceniając obecność zasady profesjonalizmu w kodeksach etycznych firm trzeba stwierdzić, że analizowane dokumenty zupełnie abstrahują od tradycyjnego pojmowania profesjonalizmu i profesjonalisty. Szczególnie w kodeksach etycznych w małym stopniu są obecne oczekiwania przedstawione przez Richarda A. Wasserstroma, który podsumował tradycyjne

wyobrażenia o profesjonalizmie. Z tradycyjnych oczekiwań tylko potrzeba przeprowadzania szkoleń obecna jest w większości kodeksów. Natomiast tylko w jednym kodeksie uznaje się, że reguła profesjonalizmu dotyczy tylko niektórych pracowników (menadżerów), a w innym – pisząc o profesjonalizmie, zwraca się uwagę na potrzebę zaufania między pracownikami firmy a jej klientami. W ten sposób (przy życzliwej interpretacji) można powiedzieć, że zauważa się potrzebę etycznego działania profesjonalisty. Natomiast w pozostałych kodeksach etycznych nie zauważa się potrzeby etycznego działania jako elementu składowego bycia profesjonalistą, profesjonalizm uznawany jest za samoistną wartość etyczną. Jednocześnie, faktycznie sprowadzony jest do umiejętności technicznych, czasem o charakterze wizerunkowym. Doprowadzając ten argument do skrajności, można powiedzieć, że nie zauważa się różnicy między sprawnością przestępcy umiejętnie włamującego się do samochodu od sprawności ślusarza, „złotej rączki”, pomagającego dostać się do samochodu jego roztargnionemu właścicielowi.

Prawie we wszystkich kodeksach etycznych deklarujących potrzebę profesjonalizmu zakłada się, że jest to (powinna być) zasada dotycząca wszystkich pracowników, nie zauważając licznych technicznych, organizacyjnych i społecznych warunków umożliwiających bycie profesjonalistą, nie zauważając stopniowości profesjonalizmu. Trudno oczekiwać jednakowego poziomu umiejętności od kogoś

rozpoczynającego pracę od specjalisty wiele lat zajmującego się wykonywaniem jakiegoś zawodu. Trudno wymagać profesjonalizmu od osób pracujących w źle zorganizowanej instytucji, w źle zorganizowanej pracy, pracy źle opłacanej, wiążącej się z wyciskiem, w której nie istnieje zaufanie, lojalność między pracownikami i pracodawcą. Idea profesjonalizmu w świecie, w którym nie ma solidarności, a nawet lojalności między pracodawcami i pracownikami, jest jednym z narzędzi wycisku, zmuszania do morderczej pracy, jest młotem na opornych, bo kto odważy się sprzeciwić tak szlachetnej idei? W ten sposób szlachetna idea profesjonalizmu i związanego z nią perfekcjonizmu staje się atrapą dla wygórowanych żądań wobec zatrudnionych (bez zapewnienia im możliwości rozwoju osobistego i zawodowego) i nakazu całkowitej, bezwarunkowej lojalności wobec firmy.

Ważne jest czy ktoś, przede wszystkim pracodawca, oczekujący od pracowników profesjonalizmu daje im szanse nimi zostać, czy organizuje odpowiednie szkolenia, dostarcza odpowiednie narzędzia, odpowiednio organizuje pracę, uwzględniając to, że pracownicy nie są zwykłymi narzędziami, lecz są podmiotami, że mają godność. Ważne jest czy oczekiwanie onoty profesjonalizmu jest narzędziem przemocy (choćby symbolicznej), czy rozwoju człowieka-profesjonalisty?

Ważna jest także symetria między tym, kto oczekuje profesjonalizmu, a tym, kto ma nim być. Klient, pracodawca oczekują profesjonalizmu, lecz powinni zgodnie z oczekiwaniem odpowiednio zapłacić za pracę. Tymczasem często, nawet na poziomie kodeksów etycznych, pracodawcy oczekują od pracowników profesjonalizmu, natomiast sami twierdzą, że kodeks etyczny ich nie obowiązuje, nie traktują pracowników partnersko. Norma profesjonalizmu nie może być także sprowadzona tylko do umiejętności technicznych. Zadania realizowane przez profesjonalistę powinny również spełniać kryteria etyczne, tymczasem w całości analizowanych kodeksów etycznych<sup>14</sup> tylko w 10 proc. (22 proc. wśród kodeksów z normą profesjonalizmu) aprobowane jest prawo pracownika do odmowy wykonania polecenia i w 45 proc. (33 proc. wśród kodeksów etycznych z normą profesjonalizmu) aprobowane jest prawo „bicia na alarm”.

Moje uwagi i zastrzeżenia nie oznaczają kwestionowania rzetelnej pracy i profesjonalizmu, natomiast oznaczają wskazanie granic profesjonalizmu jako normy. Dzisiaj w wielu kodeksach etycznych firm obecne są zbyt duże oczekiwania dotyczące profesjonalizmu wszystkich zatrudnionych. Oznaczają one oczekiwanie powszechnej doskonałości. To nie jest właściwe podejście. Oczekiwanie profesjonalizmu obecne w kodeksach etycznych firm jest oczekiwaniem heroizmu, to znaczy oczekiwaniem jakiejś formy doskonałości trudnej do osiągnięcia w przeciętnych warunkach, jest zastraceniem reguły umiaru głoszonej przez Arystotelesa. Problemem jest ów brak umiaru. W analizowanych dokumentach profesjonalizm jest

oczekiwaniem wyjątkowości, tymczasem na co dzień od ludzi można oczekiwać tylko tego, co jest między skrajnościami.

Jest miejsce na profesjonalizm, nawet na jego upowszechnienie, tak aby obejmował coraz więcej osób, lecz trzeba pamiętać, że domagając się profesjonalizmu nie należy go traktować tylko jako umiejętności technicznej, i relacje między pracownikami-profesjonalistami a zatrudniającymi ich firmami, instytucjami, powinny spełniać wiele zasygnalizowanych tutaj warunków.

Można więc powiedzieć, że wbrew narastającej tendencji, wbrew części twórców kodeksów etycznych firm, profesjonalizm nie może być normą powszechną, taką samą dla wszystkich, kierowaną w tym samym stopniu do wszystkich pracowników.

#### Przypisy

<sup>1</sup> Słownik języka polskiego, redaktor naukowy prof. dr M. Szymczak, tom drugi, PWN, Warszawa 1979, s. 929–930.

<sup>2</sup> PWN Słownik języka polskiego, wersja internetowa, <http://sjp.pwn.pl/>, dostęp 22.06.2014 r.

<sup>3</sup> R. Florida, *Narodzin klasy kreatywnej*, Narodowe Centrum Kultury, Warszawa 2010.

<sup>4</sup> Przykładowo: R. Bennett, *Etyka dobrej roboty*, Warszawskie Wydawnictwo Literackie Muza, Warszawa 2010.

<sup>5</sup> Przykładowo takie ujęcie występuje w: G. D. Chryssides, J. H. Kaler, *Wprowadzenie do etyki biznesu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999, s. 29; a może jeszcze bardziej

wyraznie w: Cz. Sikorski, *Drogi do sukcesu. Profesjonalizm kontra populistyczna kultura organizacyjna*, Difin, Warszawa 2007, gdzie profesjonalizm zostaje przedstawiony populistycznie; w tym kontekście „kiedyś” wie, po której stronie należy się opowiedzieć. Jednocześnie Cz. Sikorski zauważa istnienie konfliktu między etosem profesjonalisty a jego zobowiązaniami wynikającymi z zatrudnienia.

<sup>6</sup> Richard A. Wasserstrom, *Adwokat jako profesjonalista, kilka zagadnień moralnych*, w: *Moralność i profesjonalizm. Spór o pozycję etyk zawodowych*, redakcja W. Galewicz, Universitas, Kraków 2010, s. 267–290.

<sup>7</sup> Tamże, przypis 1, s. 268–269.

<sup>8</sup> Cz. Sikorski, cyt. dz., s. 110 i nast.

<sup>9</sup> Tamże.

<sup>10</sup> T. Czajkon, *Między paternalizmem a restrykcyjnością. Prawa pracowników w kodeksach etycznych firm*, Toruń 2013; w książce przedstawiam analizę treści 49 kodeksów, przy czym w 18 znajdują się zapisy dotyczące profesjonalizmu. Dalsze informacje o profesjonalizmie wykraczają poza dane zawarte w książce.

<sup>11</sup> Podobny odsetek (12,2 proc.) występuje wśród ogółu kodeksów analizowanych w mojej książce.

<sup>12</sup> GC oznacza, że dana zasada jest obecna w dokumencie o nazwie Global Compact, jednym z uniwersalnych standardów praw pracowniczych odwołujących się do praw człowieka i podobnych wartości obecnych w międzynarodowych konwencjach, który został przedstawiony przez Sekretarza Generalnego ONZ Kofi Annana 31 stycznia 1999 r. na Światowym Forum Ekonomicznym.

<sup>13</sup> Prawo do informowania o przestępstwie w firmie (*whistleblowing*).

<sup>14</sup> T. Czajkon, cyt. dz., s. 104.

□

